

3. 1. 2012

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

K odstranění tzv. zákazu souběhu funkcí a možnostem řešení vztahu společnost s ručením omezeným - jednatel - zaměstnanec v praxi

S účinností od 1. 1. 2012 se mění právní úprava obchodního vedení společnosti. Novela obchodního zákoníku provedená zákonem č. [351/2011](#) Sb. zavádí zcela nový institut, a to pověření obchodním vedením. Podle této nové právní úpravy bude jednatel společnosti s ručením omezeným oprávněn pověřit obchodním vedením (vedením směrem dovnitř společnosti), pod které lze zahrnout zejména organizování a řízení podnikatelské činnosti, včetně rozhodování o podnikatelských záměrech, řízení zaměstnanců, rozhodování o provozních záležitostech, marketing, vedení účetnictví apod., jinou osobu. Zákon dále taxativně uvádí, které činnosti pověření nezahrnuje, a to účast na zasedání statutárního orgánu, rozhodování o pověření obchodním vedením, rozhodování o základním zaměření obchodního vedení společnosti a jiných činnostech v rámci obchodního vedení společnosti, které jsou svěřeny do výlučné působnosti statutárního orgánu. Při pověření obchodním vedením však zůstává nedotčena odpovědnost osob, které jsou statutárním orgánem nebo jeho členem, za porušení povinnosti vykonávat funkci s péčí řádného hospodáře.

▣ ▣ ▣ **HOLEC, ZUSKA
& PARTNEŘI**

ADVOKÁTI | ATTORNEYS | RECHTSANWÄLTE

Významnou změnou, kterou dále novela obchodního zákoníku zavádí, je možnost vykonávat činnosti, k nimž je jednatel povinen ve své korporátní funkci (a které doposud mohl vykonávat pouze v rámci obchodněprávního vztahu podle obchodního zákoníku), rovněž na základě pracovněprávního vztahu ke společnosti (v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr podle zákoníku práce). Novela tak odstranila dosavadní nezákonný, v praxi však přesto zcela běžný, model, kdy byl jednatel společnosti v pracovněprávním vztahu ke společnosti (tedy pracoval pro společnost podle zákoníku práce) na pozici, která zahrnovala ve skutečnosti obchodní vedení (typicky pozice generálního ředitele); takový pracovní poměr dle stávající právní úpravy totiž platně, tedy vůbec nevznikl (jak je ustáleně judikováno i českými soudy). Cílem změny bylo odstranit dosavadní komplikace vyvolané zejména v oblasti veřejného práva, a to pokud jde o účast takové osoby na nemocenském pojištění; Česká správa sociálního zabezpečení totiž v těchto případech neshledala účast na tomto pojištění a odvedené pojistné za „zaměstnance“ společností i zpětně vrátila.

Pro vztahy uzavřené mezi jednatelem a společností po 1. 1. 2012 tak přicházejí v úvahu tři varianty smluvní úpravy tohoto vztahu:

1) První variantou je, že **jednatel bude vykonávat svou funkci (funkci jednatele) v pracovním poměru se společností na vedoucí pracovní pozici**. Je třeba si ovšem uvědomit, že v takovém případě je do značné míry omezena flexibilita společnosti, pokud jde o ukončení vztahu s takovým jednatelem [zaměstnancem]. Jednatel [zaměstnanec] sice může být jednoduchým způsobem a bez udání důvodu odvolán z funkce jednatele podle obchodního zákoníku, ale i po takovém odvolání z funkce jednatele jeho pracovní poměr bude nadále trvat. Je tedy žádoucí, aby takový jednatel [zaměstnanec] měl ve své pracovní smlouvě sjednanou odvolatelnost ve smyslu ust. § 73 zákoníku práce. Sice ani odvoláním z pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí a zaměstnavatel (společnost) bude mít nejprve povinnost nabídnout takovému zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci a teprve poté, nebude-li mít zaměstnavatel pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, bude dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce a pracovní poměr zaměstnance skončí na základě výpovědi uplynutím výpovědní doby. Pokud by odvolatelnost sjednána nebyla, mohla by společnost vypovědět pracovní poměr pouze z důvodů taxativně uvedených v ust. § 52 zákoníku práce.

2) Druhou variantou je **existence dvou paralelních vztahů - obchodněprávního, na základě kterého vykonává jednatel činnosti spadající pod obchodní vedení podle smlouvy o výkonu funkce, a pracovníprávního, na základě kterého vykonává jednatel jinou práci podle pracovní smlouvy (např. práci personálního či finančního manažera)**. Rizikem pro společnost může v takovém případě být prolínání činností, kdy by mohlo být obtížné rozlišení, zda jednatel/zaměstnanec vykonal konkrétní činnost v rámci obchodněprávního vztahu či pracovníprávního vztahu ke společnosti. Od toho se totiž odvozuje odpovědnost jednatele/zaměstnance za škodu. Za porušení povinnosti stanovené obchodním zákoníkem vykonávat funkci jednatele s péčí řádného hospodáře (podle smlouvy o výkonu funkce) nese jednatel plnou odpovědnost a zároveň za stanovených podmínek osobně ručí i za závazky společnosti, zatímco za porušení povinnosti v rámci pracovníprávního vztahu odpovídá pouze omezeně (obecná odpovědnost zaměstnance za způsobenou škodu je podle zákoníku práce limitována 4,5 násobkem průměrného měsíčního výdělku).

Vzhledem k tomu, že na smlouvu o výkonu funkce se subsidiárně aplikují ustanovení o mandátní smlouvě, která je typově smlouvou úplatnou, lze doporučit, aby přiměřená část odměny byla alokována na obchodněprávní vztah za výkon funkce jednatele (do smlouvy o výkonu funkce) a přiměřená část na pracovníprávní vztah za výkon práce v pracovním poměru (při respektování zásady za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda).

3) Třetí variantou je **výkon funkce jednatele výhradně na základě smlouvy o výkonu funkce dle obchodního zákoníku**. Výhodou této varianty je maximální míra flexibility pro společnost (daná širokou smluvní volností v obchodněprávních vztazích) a plná míra právní jistoty pro společnost v oblasti odpovědnosti za jednatelem způsobenou škodu. Tato varianta však zároveň vyžaduje i značnou míru precizace práv a povinností ve vlastní smlouvě o výkonu funkce, kdy zejména práva jednatele a tomu odpovídající povinnosti společnosti, jsou vytvářena právě vlastními smluvními ujednáními. Jednatelé totiž zpravidla trvají na zakotvení typických pracovníprávních institutů, jako je dovolená, překážky v práci (pracovní neschopnost) apod. ve smlouvě o výkonu funkce, zatímco v případě existence pracovníprávního vztahu (varianta ad 1) a 2) plynou tyto instituty přímo ze zákona).

Novela obchodního zákoníku výslovně zakotvuje, že mzdu (případně odměnu z dohody o práci vykonávané mimo pracovní poměr) zaměstnance za činnosti spadající pod obchodní vedení, který je

současně statutárním orgánem společnosti nebo jeho členem, sjednává nebo určuje (ve smyslu schvaluje) ten orgán společnosti, do jehož působnosti náleží rozhodovat o odměňování statutárního orgánu nebo jeho členů (valná hromada, jediný společník). Uvedené koresponduje s dosavadní právní úpravou, kdy jakékoliv plnění společnosti ve prospěch osoby, jež je orgánem společnosti nebo jeho členem, na které neplyne právo z právního předpisu nebo z vnitřního předpisu, lze poskytnout pouze se souhlasem valné hromady, nebo je-li přiznáno ve smlouvě o výkonu funkce, která ovšem také podléhá souhlasu valné hromady.

JUDr. Pavel Holec,
advokát

JUDr. Anna Bartůňková,
advokát

[HOLEC, ZUSKA & Partneri](#)
Advokáti

Palác Anděl
Radlická 1c/3185
150 00 Praha 5

Tel.: +420 296 325 235
Fax: +420 296 325 240
e-mail: recepce@holec-advokati.cz

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Hmotněprávní opatrovník obchodní korporace: mezi efektivní ochranou a zásahem do korporáční autonomie](#)
- [Zákon Lugovéhoho: jak Rusko přepisuje pravidla mezinárodních arbitráží](#)
- [Novelizace nařízení EU o odlesňování \(EUDR\)](#)
- [Prekluze důvodu neplatnosti VH](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [TOP 5 judikátů z korporátního práva za rok 2025](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)
- [SCHEJBAL& PARTNERS stáli u získání jedné z prvních licencí dle MiCA v ČR](#)
- [Proč dnes více než polovina M&A transakcí ve střední Evropě nekončí podpisem](#)
- [Přehnaná, nebo důvodná prevence? Zajištění a utvrzení závazků v praxi](#)